



Osaamisdatan playbook

Kuinka valjastaa data ratkaisemaan osaamiseen liittyviä haasteita?

SISÄLLYS

ESIPUHE	3
OSAAMISDATA OSAAMISPOLITIIKAN EDISTÄMISESSÄ	4
Mikä osaamisdata?.....	4
Mikä osaamispolitiikka?.....	5
Osaamisdata avuksi osaamispolitiikan haasteiden ratkomisessa.....	8
CASE 1: OSAAMISPULSSI – TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN OSAAMISTARPEIDEN ENNAKOINTI.....	10
CASE 2: OSAAMISDATAKIIHDYTTÄMÖ - DATA AVUKSI OSAAMISEN KEHITTÄMISESSÄ YRITYKSISSÄ.....	12
CASE 3: OSAAMISDATA KOULUTUSTARJONNAN KEHITTÄMISESSÄ.....	14
CASE 4: FUTUREPROOF – OSAAMISEN PELILLINEN KOHTAANTORATKAISU YKSILÖLLE.....	16

Esipuhe

Työelämän murros ottaa jatkuvasti lisää kierroksia ja kiihdyttää vauhtiaan. Ilmastokriisi, Covid19-pandemia ja Ukrainan sota ovat saaneet meidät ottamaan jättiharppauksia digitalisaation ja vihreän siirtymän vaatimien osaamisten kehittämisessä – ja lisänneet näiden osaamisten tarvetta huomasti. Samalla väestörakenteemme muutos ja kiihtyvä eläköityminen haastavat koko koulutusjärjestelmän ja työelämän.

Teknolomiteollisuus ry lähti keväällä 2020 rakentamaan uutta osaajatarveselvitystä teknologia-teollisuuden yritysten osaajatarpeista. Meille ei riittänyt enää perinteinen kyselytutkimus, vaan päätimme valjastaa teknologian avuksi osaaja- ja osaamistarpeiden ennakoinnissa. Syntyi sarja osaamisdataan perustuvia kokeiluja.

Osaamistarpeiden ennakointiin tulee ottaa reippaita uusia avauksia. Hyödyntämällä laajemmin yhteiskunnassa saatavilla olevaa osaamiseen ja osaamistarpeisiin liittyvää tietoa voimme kehittää moderniin data-analyysiin perustuvaa osaamistarpeiden ennakointia eri aikajännteillä.

Säännöllisesti toistettu, datapohjainen osaamistarpeiden ennakointi tuottaa nykyisiä menetelmiä huomattavasti reaaliaikaisemman kuvan, joka kertoo, millaista osaamista tietyllä toimialalla tai maantieteellisellä alueella kulloinkin tarvitaan.

Osaamisdata voi toimia “välittäjäaineena” erilaisten toimijoiden välillä.

- Osaajat ja työpaikat kohtaavat paremmin.
- Oppijat löytävät oikeanlaisia oppimismahdollisuuksia ja koulutustarjontaa.
- Koulutus voi vastata paremmin ennakoituihin osaamistarpeisiin.
- Yhteiskunta voi kohdentaa resurssinsa oikeaan paikkaan.
- Yritykset pystyvät kehittämään paremmin osaamistaan ja osaajiaan.

Näistä havainnoista on syntynyt Osaamisdatan playbook, joka kokoaa ajatteluamme osaamisdatasta, osaamispolitiikasta sekä niiden ympärillä kumppaniemme kanssa tekemistämme kokeiluista. Teknolomiteollisuus ry kumppaneineen haluaa tarjota nämä havainnot yhteiskunnan käyttöön.



Helsingissä 29.4.2022

Leena Pöntynen

Osaamispolitiikan johtaja, Teknolomiteollisuus ry

Opetushallituksen Osaamisen ennakointifoorumin Teknolomiteollisuus ja palvelut -ennakointiryhmän puheenjohtaja 2019-

Osaamisdata osaamispolitiikan edistämiseksi

Pyrimme Teknologiateollisuudessa siirtämään keskustelua osaajapulasta osaajaratkaisuihin. Näemme, että osaamisdatan hyödyntäminen on lupaava uusi suunta, josta näitä ratkaisuja voisi löytyä.

Data on harvoin pääaiheena osaamispoliittisissa keskusteluissa. Olemmekin nyt koonneet tähän kirjoitussarjaan käytännön esimerkkejä osaamisdatan hyödyntämisestä ja toivomme, että se saisi suuremman roolin osaamispolitiikan keinovalikoimassa.

Mikä osaamisdata?

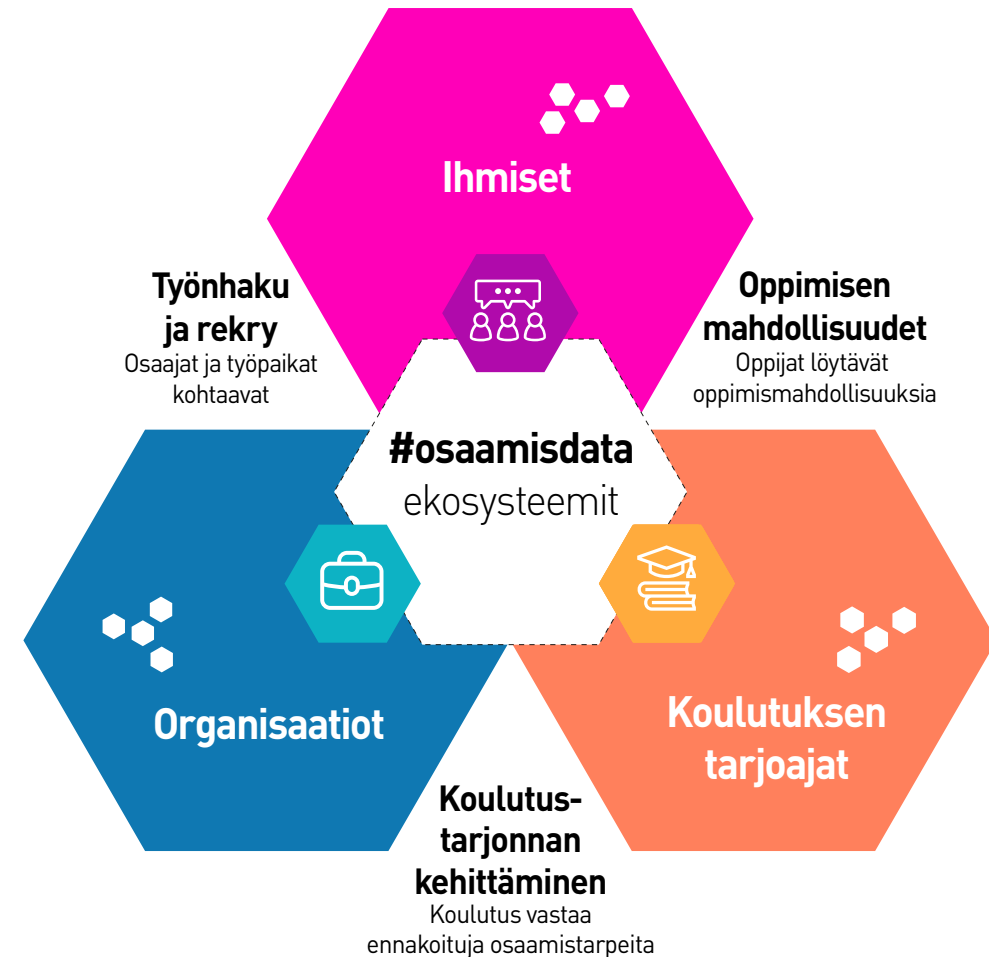
Osaamisdata kuvaa ihmisten osaamisia, organisaatioiden osaamistarpeita ja oppilaitosten osaamistarjontaa. Käytännössä osaamisdataa löytyy esimerkiksi työntekijöiden ansioluetteloista, yritysten työpaikkailmoituksista ja kurssioppaista.

Parhaimmillaan osaamisdata voisi olla yhdistävä tekijä, joka auttaa eri toimijoita ohjautumaan suuntaan, jossa koko Suomen osaamistaso kasvaa ja kehittyy vauhdilla.

Yhteisesti ymmärretyn osaamisdatan avulla esimerkiksi koulutuksen järjestäjät ja yritykset voivat joustavasti kommunikoida osaamistarpeista, kun uutta koulutustarjontaa luodaan. Vastaavasti osaamisdata tarjoaa meille jokaiselle datapohjaisia apuvälineitä oman osaamisen kehittämisen tueksi.

Osaamisdataa syntyy ja käsitellään erilaisissa järjestelmissä, kuten oppimisalustoilla, HR-järjestelmissä, rekrytointijärjestelmissä, kurssitarjottimilla, LinkedInissä ja CV-pankeissa. Nykyään nämä järjestelmät eivät vielä "juttele keskenään": ne eivät ymmärrä toisten järjestelmien tuottamaa dataa ja datan siirtäminen järjestelmien välillä on vaikeaa. Näitä yhteentoimivuuden haasteita kuitenkin jo ratkotaan esimerkiksi Euroopan komission rahoittamassa *Skills data space* -projektissa.

Viitteitä osaamisista, kiinnostuksista ja osaamistarpeista voi kehittyneillä tekoälyalgoritmeilla louhia hyvinkin erilaisista tietolähteistä, kuten avoimista tutkimusjulkaisuista, yritysten sisäisistä tietokannoista tai henkilökohtaisella tasolla vaikkapa oman verkkoselailun historiasta. Tekoäly ja data-analyysi ovat hyviä tukitoimintoja nykyisen osaamisen ja tulevaisuuden osaamistarpeiden sanoittamiseen.



Kuva 1: Osaamisdatan ekosysteemissä toimijat tuottavat, rikastavat, jakavat ja hyödyntävät osaamisdataa ihmisten osaamisista, organisaatioiden osaamistarpeista ja oppilaitosten osaamistarjonnasta.

Mikä osaamispolitiikka?

Osaamispolitiikka on niiden keinojen valikoima, joilla voidaan kasvattaa yhteiskunnan osaamistasoa kokonaisuutena, ohjata osaamisen kehittymistä tulevaisuuden tarpeita vastaavaksi ja mahdollistaa uusien innovaatioiden synty.

Perinteisesti on puhuttu koulutuspolitiikasta (koulutusta ohjaavat periaatteet ja linjaukset) ja työvoimapolitiikasta (mm. työllisyyden edistäminen ja työvoiman liikkuminen). Työelämän ja osaamistarpeiden kiihtyvässä muutoksessa fokus on syytä siirtää laajempaan osaamispolitiikkaan, jossa tunnistetaan, ettei oppiminen pääty tutkinnon suorittamiseen ja osaamisen kehittäminen on parasta työllisyyden edistämistä. Työelämässä osaa-

mista eivät mittaa vain suoritettut tutkinnot, vaan myös kokemus, näytöt ja oppimisen halu.

Osaamisemme kehitty läpi elämän, ja hyvä niin, sillä nykyisille osaamisillemme tulee muuttavassa maailmassa "parasta ennen päivä" vastaan yhä nopeammin. Myös organisaatiot oppivat, ja yhteiskunnassa osaaminen leviää ihmisten ja organisaatioiden välisessä yhteistyössä.

Teknologiatoimialue ry:n vuonna 2021 tekemän [osaajatarveselvityksen](#) mukaan alalle tarvitaan seuraavan 10 vuoden aikana 130 000 uutta osaajaa, noin 13 300 vuosittain. Tämän haasteen tärkeimmiksi ratkaisuksi [Teknologiatoimialueen osaamispoliittisissa linjauksissa](#) tunnistettiin osaamisen saatavuus, työkuulttuurit osaamisen kehittymisen paikkoina sekä osaamisen leviäminen yhteiskunnassa.

Kuva 2: Teknologiatoimialueen osaamispoliittisten linjausten päätavoitteet.



Osaamisdata avuksi osaamispolitiikan haasteiden ratkomiseen

Osaamisdatan hyödyntäminen ei ole erillinen tavoite osaamispolitiikassa, vaan se on keino, jolla voidaan edesauttaa monien muiden toisiinsa liittyvien tavoitteiden toteutumista. Alla on jäsennelly osaamisdatan mahdollisuuksia Teknologiateollisuuden osaamispoliittisten linjauksien edistämiseksi.

Osaamisen saatavuus ja kehittyminen tavoittelee maailman huippuluokkaa

Osaamistarpeiden ennakointi → Datan avulla organisaatioiden osaamistarpeita voidaan selvittää ja ennakoida reaaliaikaisemmin ja tarkemmin (ks. *Case 1: Osaamispulssi – teknologiateollisuuden osaamistarpeiden ennakointi*).

Koulutustarjonnan kehittäminen datan avulla → Työelämän osaamistarpeet voidaan paremmin huomioida koulutussisältöjen kehittämisessä (ks. *Case 3: Tekoäly ja osaamisdata pohjana ennakointidialogille koulutuksen kehittämisessä*).

Työhön johtava maahanmuutto → Luotettava osaamisdata esimerkiksi ulkomaisista tutkinnoista helpottaa ulkomailla hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista.

Jatkuva oppiminen → Organisaatioiden osaamistarpeiden avulla jatkuvan oppimisen palvelutarjontaa on mahdollista kohdistaa ja tehdä helposti löydettäväksi, näin työelämä uudistaa koulutusta ja koulutus työelämää.

Kohtaanto → Ohjaamispalvelut, ihmiset voivat tunnistaa mahdollisia osaamispolkuja

Suomi houkuttelee yrityksiä ja investointeja → Alueellinen osaamisen saatavuuden analyysi ja osaamisen keskittymien näkyväksi tekeminen tukevat yritysten sijoittumispäätöksiä.

Osaaminen leviää tehokkaasti yhteiskunnassa

Leviäminen → Verkostomainen koulutusjärjestelmä vahvistuu ja korkeakoulutusta voidaan järjestää perinteisten rajojen yli, oppilaitokset voivat löytää kumppanuuksia erilaisten kokonaisuuksien tarjoamiseen.

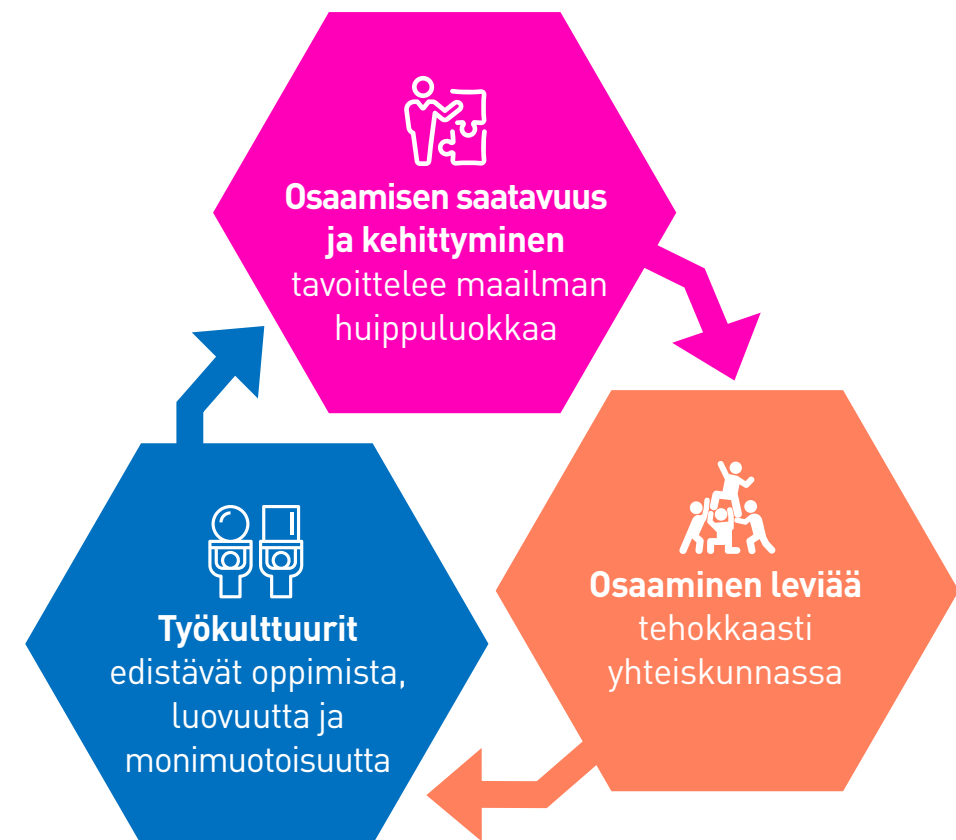
Uudenlaiset tavat tehdä töitä → Alustavälitteinen työ edellyttää osaamisen osoittamista, ja samalla alustat mahdollistavat osaamisdatan kerryttämisen.

Rajat ylittävät verkostot → Yritysten osaamisia ja osaamistarpeita kuvaava data voi auttaa sopivien kumppanien löytämisessä innovaatioprojekteihin kotimaassa ja kansainvälisesti.

Työkulttuurit edistävät oppimista, luovuutta ja monimuotoisuutta

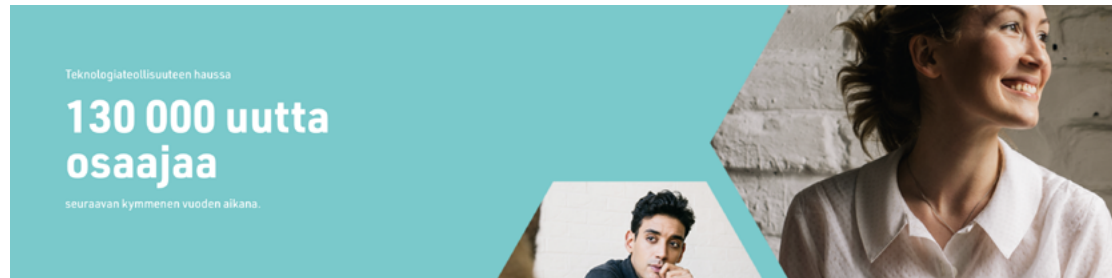
Strateginen osaamisen kehittäminen → Osaamisdataa voidaan hyödyntää arvioitaessa, onko yrityksellä strategiansa vaatimaa osaamista ja tehtäessä päätöksiä liittyen mm. rekrytointeihin, henkilöstön osaamisen kehittämiseen, tehtävien uudelleenjärjestelyyn tai ulkoistuksiin. (ks. *Case 2: Osaamisdatakiihdyttämö – data avuksi osaamisen strategiseen johtamiseen yrityksissä*)

Jokainen ottaa vastuuta omasta osaamisestaan → Oman osaamisdatan sekä työpaikkoja ja koulutustarjontaa kuvaavan datan avulla voi löytää mahdollisuuksia itselleen erilaisten digitaalisten palvelujen avulla. (ks. *Case 4: FutureProof – Osaamisen pelillinen kohtaantoratkaisu yksilölle*)



CASE 1:

Osaamispulssi – teknologiateollisuuden osaamistarpeiden ennakointi



+13 300

uutta osaajaa vuosittain
50 % kasvu
50 % eläköityminen

60 %

korkeakoulutus
40 % ammatillinen

317 000

henkilöstö 30.6.2021

Teknologiateollisuuden Osaamispulssissa (2021) tavoitteena oli selvittää teknologiateollisuuden toimialojen osaamistarpeita aiempaa laajemmin, tekoälyä ja osaamisdataa hyödyntäen.

Ensimmäisessä vaiheessa tunnistettiin Headain tekoälyn avulla, millaisia osaamisia Teknologiateollisuuden jäsenyritysten julkisissa työpaikkailmoituksissa on viime vuosina esiintynyt ja millaisia yhteyksiä osaamistarpeiden välillä on. Näin löydettiin kullekin viidestä päätoimialasta työpaikkailmoitusten tärkeimmät osaamisen teemat ja niihin kytkeytyvät osaamiset.

Tämän pohjalta yli 300 jäsenyritystä arvioi verkkotyöpajassa, kuinka tärkeitä tunnistetut osaamiset ovat niiden tulevien vuosien liiketoiminnalle. Vastaajat myös täydensivät tekoälyn tuottamaa tietoa ja perustelivat, miksi juuri tietty osaaminen on heidän yritykselleen tärkeä.

Ymmärrystä yritysten arvioissa kärkeen nousseista osaamistarpeista syvennettiin vielä etsimällä tekoälyn avulla niihin liittyviä osaamisia avoimesti saatavilla olevista soveltavan tutkimuksen julkaisuista, Business Finlandin hankekuvauksista ja ammattikorkeakoulujen opinnäytetöistä.

Tulokset koottiin [Osaamispulssi-sivustolle](#) kaikkien hyödynnettäväksi.

Kokeilusta saadut opit:



Tekoälyn avulla voi tunnistaa hyvin laajan kirjon osaamisia eri lähdeaineistoista: olennaista on prosessi, jolla osaamisdata jalostetaan hyödynnettäväksi tiedoksi.



Osaamisdataa tuottavien projektien lähtökohdaksi kannattaa ottaa tiedon käyttäjät ja se, missä tilanteessa ja millaisiin tarkoituksiin he tietoa käyttäisivät.



Datalähteiden luonne ja niistä johtuvat rajoitukset on ymmärrettävä – millaista osaamista esimerkiksi rekrytointi-ilmoituksissa näkyy ja millaista niihin ei kirjata, millaisia osaajia ylipäätään haetaan julkisilla ilmoituksilla ja millaisia ei.



Osaamisdatan analyysiin kannattaa varata kunnolla aikaa asiantuntijatyölle ja osallistaa tulkintaan laajasti olennaiset sidosryhmät.

Osaamisdatasta saadut hyödyt:



Koulutuspolitiikan päättäjille osaamispulssin data tarjoaa näkymän alan tärkeimpiin osaamistarpeisiin.



Koulutuksen järjestäjät voivat hyödyntää osaamisdataa opetussuunnitelmatyössä ja jatkuvan oppimisen tarjonnan suunnittelussa.



Yritykset voivat käyttää tietoa oman yrityksen tarpeiden vertailussa toimialan yleiseen kehitykseen.



Koulutusvalintoja tekevät nuoret ja osaamistaan kehittävät työntekijät voivat käyttää ennakoititietoja päätöstensä tukena.

IDEOITA JATKOON

Jatkuvan oppimisen palveluita uudistetaan parhaillaan. Kun tässä työssä pyritään tuomaan aiempaa paremmin ennakoititietoa ja koulutustarjontaa yhteen, voi toimialojen osaamistarpeita kuvaava data toimia yhdistävänä tekijänä.

TULOSSA PIAN: Seuraavaksi tutkimme, miten datan avulla tunnistetaan vahvistuvia signaaleja osaamistarpeista. Minkälaiset osaamiset alkavat esiintymään useammin työpaikkailmoituksissa? Entä tutkimusjulkaisuissa? Tällainen tieto palvelisi usein vaikeaksi osoittautuvaa keskipitkän aikavälin ennakoitintia ja palvelisi erityisesti tutkinto-ohjelmien opetussuunnitelmien kehittämistä.

CASE 2:

Osaamisdatakiihdyttämö - data avuksi osaamisen kehittämiseen yrityksissä






Miltä näyttää yrityksen strateginen osaamisen johtaminen datan avulla? Tätä tarkasteltiin Teknologiaeollisuuden osaamisdatakiihdyttämössä pilottiyritysten Wärtsilä, ABB ja Konecranes kanssa. Kiihdyttämössä tutkittiin, millaisissa osaamisen johtamisen ongelmissa data ja analytiikka ovat parhaiten avuksi, millaista dataa on saatavilla ja millaista dataa tarvitaan. Kiihdyttämön teknologiakumppanina toimi Headai, jonka analyysityökaluja yritykset hyödynsivät.




Osaamisdatan hyödyntämisessä lähdettiin liikkeelle yritysten liiketoiminnan keskeisistä tarpeista hahmottamalla yrityksen kyvykkyyksien nykytilaa ja tavoiteltua tulevaisuuden tilaa sekä tunnistamalla keinoja tavoitettiin pääsemiseen.

Yrityksen osaamisen johtamisen päätökset liittyvät karkeasti henkilöstön jatkuvaan oppimiseen, rekrytointiin, ulkoistamiseen, henkilöstön ja toimintojen organisointiin, pyrkimykseen pitää kiinni avainosaajista sekä ennakoita eläköitymisen ja työpaikanvaihdosten myötä tapahtuvaa henkilöstön vaihtuvuutta. Data-avusteisessa osaamisen johtamisessa hyödynnetään eri lähteistä kerättyä dataa näiden päätösten tekemisessä.

Kokeilusta saadut opit:

-  Osaamisdatan hyödyntämisessä kannattaa lähteä liikkeelle liiketoiminnan tarpeista – kiihdyttämössä tunnistettiin kuusi keskeistä kysymysaluetta data-avusteisen osaamisen johtamisen strategian lähtökohdiksi.
-  Liiketoiminnasta kumpuavien kysymysten kannalta käyttökelpoisen osaamisdatan saatavuus voi olla heikkoa. Kun tarpeet osaamisdatalle tunnistetaan, voidaan datan keruuta kehittää osana muuta järjestelmäkehitystä.
-  Tekoäly ja data ovat hyviä apureita HR-toiminnoissa, mutta tulkinnoita ja johtopäätöksiä tekevät ihmiset.

Osaamisdatasta saadut hyödyt:

-  Datan avulla on mahdollista parantaa organisaation ymmärrystä ja tilannekuvaa osaamisesta ja osaamistarpeista.
-  Julkisiin datalähteisiin, kuten rekrytointi-ilmoituksiin pohjautuen voi analysoida toimialaa ja tehdä vertailuja myös kilpailijoihin (millaista osaamista muut hakevat).
-  Data-avusteisesti voi validoida muilla tavoin saatua ymmärrystä, mutta suurin potentiaali voi olla perinteisin keinoin helposti piiloon jäävien signaalien havaitsemisessa.

IDEOITA JATKOON:

- Data-avusteisen osaamisen johtamisen kanssa kannattaa lähteä liikkeelle kevyesti, ilman suuria järjestelmäintegrointeja ja tunnistaa aluksi liiketoiminnan kannalta tärkeät kysymykset. Näiden tarpeiden tunnistamisen avulla voi ohjata osaamisdatan keräämistä tavoitehakuisesti pidemmällä tähtäimellä.

CASE 3:

Koulutustarjonnan kehittäminen datan avulla



Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin. Toiminnassa korostuu [yhteys työelämään ja alueelliseen kehittämiseen](#).

Opetussuunnitelmat elävät arjessa ja ovat toimintaympäristön muutosten mukana kehittyviä dynaamisen ohjauksen välineitä. Osaamistarpeiden ennakointi ja koulutuksen kehittäminen jatkuvasti muuttuviin työelämän ja alueellisiin tarpeisiin vastaavaksi edellyttää uusia, datalähtöisiä ratkaisuja. Ennakoinnin eri aikajänteet palvelevat erilaisia tehtäviä ja toimintoja.

- o pitkä - strategiseen kehittämiseen ja TKI-toiminnan osaksi
- o keskipitkä - opetussuunnitelmatyön kehittäminen
- o lyhyt - oman opetuksen jatkuva kehittäminen, modulaarisen kurssitarjonnan ja jatkuvan oppimisen tarjonnan kehittäminen

Metropolia Ammattikorkeakoulun, Teknologiateollisuuden ja Headain yhteistyöprojektissa hyödynnettiin tekoälyä ja opettajien ja lehtoreiden työpajoja Metropolian opetussuunnitelmien analysoinnissa ja kehittämisessä. Pajoissa tarkasteltiin tekoälyn luomien osaamiskarttojen avulla sitä, miten hyvin Metropolian opetussuunnitelmat vastaavat tunnistettuihin tulevaisuuden osaamistarpeisiin valituissa tutkinto-ohjelmissa.

Analysoinnissa hyödynnettiin Teknologiateollisuuden Osaamispulssi-ratkaisua, siihen tehtyjä laajoja osaamistarveanalyysijä mm. työpaikkailmoituksista ja tutkimusjulkaisuista sekä koneellisesti luettuja Metropolian opetussuunnitelmia. Headai toteutti tekoälyratkaisunsa avulla vertailun näiden kahden tietolähteen välillä. Vertailun tuloksena syntyi osaamiskarttoja, jotka kuvaavat, millaisia yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia osaamistarpeissa ja opetussuunnitelmien sisällöissä on. Työpajassa opettajien ja koulutussuunnittelijoiden kanssa tarkasteltiin, miten Metropolia voi tulevaisuudessa hyödyntää Osaamispulssin ja osaamiskarttojen tietoa opetussuunnitelmien ja jatkuvan oppimisen koulutustarjonnan kehittämisessä.

Kokeilusta saadut opit:



Osaamispulssi kuvaa tiiviisti työmarkkinoilla tarvittavan osaamisen ja palvelee korkeakoulujen ennakoititiedon tarpeita. Sen osaamiskartat tarjoavat mahdollisuuden syvempään taustaprosessointiin, riippuvuuksien ja yhtäläisyyksien tarkasteluun.



Datalähtöisen ennakoititiedon mahdollisuudet ovat laajat korkeakoulukentässä. Ei ole vain yhtä ratkaisua, vaan erilaisia käyttötarkoituksia eri kohderyhmille (opetuksen kehittäjät, jatkuvan oppimisen palvelutarjoaman rakentajat, opettajat ja TKI-toiminta).



Datalähtöinen kehittäminen on olennaista kytkeä prosesseihin ja toimintaan, tunnistaa oikea ajankohta ja tuki datan hyödyntämiseen (datalukutaito, datastrategia). Kokeilujen kautta kehitetään uusia toimintomalleja.

Osaamisdatasta saadut hyödyt:



Ennakointitietoa, osaamiskarttoja ja osaamistarpeiden koneellista analysointia voi hyödyntää tiedolla johtamiseen, opetussuunnitelmatyöhön ja kurssitarjonnan kehittämiseen. Se auttaa vastaamaan mm. seuraaviin kysymyksiin: Millaista osaamista työelämä tarvitsee? Millaista osaamista korkeakoulu tuottaa?



Osaamisdata mahdollistaa dynaamisen tilannekuvan luomisen osaamistarpeista, ja sen avulla voidaan automatisoida uusien teemojen tarkastelu opetuksen uudistamisprosessissa.



Osaamisdata liittyy erityisesti korkeakoulujen jatkuvan oppimisen palveluiden kehittämiseen. Se on yksi työväline ketterään tarveanalyysiin ja palveluiden kehittämiseen. Voidaan päätellä esimerkiksi, mille on kysyntää nyt ja kuinka paljon analysoimalla esim. nousevia teknologioita, yrityksissä käytettäviä työvälineitä ja työskentelytapoja.

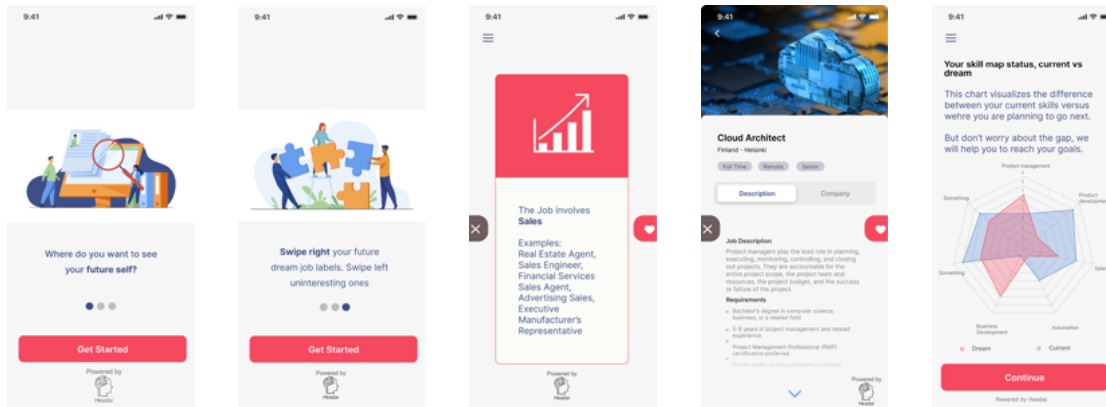
IDEOITA JATKOON (JA EHDOTUS PÄÄTTÄJILLE):

- Osaamisdata palvelee erityisesti korkeakoulun opetussuunnitelmaprosessin, opetuksen ja jatkuvan oppimisen dynaamista kehittämistä.
- Osaamisdataa voidaan hyödyntää korkeakoulujen kansallisessa ohjauksessa.
- Tunnistimme myös sovelluskohteeksi: Osaamisdatan hyödyntäminen korkeakoulujen, yritysten ja kumppaneiden kanssa käytävän dialogin perustana ja opettajien osaamisen strategisessa kehittämisessä.

CASE 4:

FutureProof – Osaamisen pelillinen kohtaantoratkaisu yksilölle

TULOSSA VUODEN
2022 AIKANA



Case 3 antoi meille kimmokkeen seuraavan askeleen pohtimiseen: Kuinka yksilö pääsisi tarkastelemaan tarjolla olevia teknologia-alan työpaikkoja, sanoittamaan niiden avulla nykyistä osaamistaan ja saamaan selville mitä osaamista hänen tulisi kehittää suhteessa häntä eniten kiinnostaviin työpaikkoihin? Lisäksi tämän tiedon pohjalta tekoäly voisi löytää parhaat ratkaisut juuri tähän osaamistarpeeseen vastaavaan lisä- ja täydennyskoulutukseen.

Headain lisäksi kumppaneinamme ovat tässä hankkessa työntekijäjärjestöt Insinööriliitto ja Tekniikan akateemiset. Kokeilemme yhdessä kumppanimme kanssa kohtaantoratkaisua, jossa osaamisdata tukee yksilöä oman osaamisen tunnistamisessa ja kehittämisessä suhteessa teknologia-alan työmahdollisuuksiin.

Pelillinen mobiiliratkaisu tarjoaa yksilölle mahdollisuuden pohtia ja rakentaa omaa osaamisprofiiliaan sellaiseksi, että osaamiselle on kysyntää myös tulevaisuudessa. Myös alueelliset työllisyyspalveluiden toimijat voivat hyötyä tästä.

Mitä haluamme oppia kokeilusta?

- 🔦 Saadaanko työpaikkailmoitusten avulla sanotettua helposti yksilöiden osaamista ja osaamistarpeita?
- 🔦 Voidaanko osaamista kuvaavaa dataa käyttää sujuvasti yhdistämään yksilöitä, työpaikkoja ja sopivaa koulutustarjontaa?
- 🔦 Miten osaamisdatapohjaiset ratkaisut voisivat helpottaa osaamisen kohtaannon kysymyksissä?

Miten osaamisdataa tullaan kokeilussa hyödyntämään?

- 👍 Teknologiaeteollisuuden osaamispulssi kertoo toimialan yleisistä osaamistarpeista.
- 👍 Työpaikkailmoitusten ja niitä analysoivan tekoälyn avulla sanoitetaan sekä yksilöiden nykyistä osaamista että osaamistarpeita.
- 👍 Osaamistarpeita ja koulutusten sisältöjä kuvaavaa osaamisdataa käytetään etsimään yksilöille suosituksia koulutustarjonnasta.



Kiitos kaikki osaamisdatakokeiluihimme osallistuneet kumppanimme ja yritykset!
Ilman teitä näitä kokeiluja ei olisi syntynyt. Toivottavasti kokeilut leviävät yhä laajemmalle
tämän playbookin siivittämänä!



Teknoliateollisuus